

Boletín XVI

Reseña laboral del semanario judicial de la federación 2025

Tesis aisladas y jurisprudencias por: contradicción, reiteración y precedentes

Los jueves hábiles se reseñan algunas tesis aisladas y jurisprudencias federales por: contradicción, reiteración y precedentes; tanto sustantivas como adjetivas, seleccionadas en la medida que involucran la actividad jurisdiccional laboral.

Así, se anotan en una gráfica: el número de registro, el tipo de resolución, su voz y los preceptos legales que se interpretan; construyendo un instrumento que facilita la actividad del usuario del derecho que, muchas veces, por la rapidez que exige la praxis, cuenta con poco tiempo para el escrutinio tardado.

Adicionalmente, al final del boletín, se trascriben los criterios completos publicados digitalmente en el semanario judicial de la federación de la suprema corte de justicia mexicana.

Gráfica

20 de junio de 2025			
Registro	**Tipo de resolución**	**Voz**	**Artículos que impactan**
2030563	Aislada (Laboral) (Constitucional)	Audiencia de conciliación, demanda y excepciones. El artículo 879, párrafo tercero, de la ley federal del trabajo, al establecer que si el demandado no comparece se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, no viola el derecho de audiencia (legislación vigente hasta el 1 de mayo de 2019).	879 párrafo tercero de la ley federal del trabajo
2030578	Aislada (Laboral)	Discriminación laboral por origen nacional. Para determinar si un asunto se encuentra exento de agotar la conciliación prejudicial por ese motivo, el juzgador debe analizar los hechos narrados y las pruebas presentadas en la demanda.	685 Ter, fracción I de la ley federal del trabajo

Texto íntegro de las tesis

Undécima Época

Registro: 2030563

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Publicación: Viernes 20 de junio de 2025 10:26 horas

Materia(s): Laboral, Constitucional

Tesis: I.14o.T.52 L (11a.)

Audiencia de conciliación, demanda y excepciones. El artículo 879, párrafo tercero, de la ley federal del trabajo, al establecer que si el demandado no comparece se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, no viola el derecho de audiencia (legislación vigente hasta el 1 de mayo de 2019).

Hechos: Una trabajadora demandó la reinstalación y diversas prestaciones laborales con motivo del despido injustificado del que adujo fue objeto. Ante la incomparecencia de los demandados a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, la Junta tuvo por contestada la demanda en sentido afirmativo con fundamento en el artículo referido, y seguido el procedimiento dictó laudo condenatorio.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que el artículo 879, párrafo tercero, de la Ley Federal del Trabajo no viola el derecho de audiencia, pues la sanción derivada de la falta de comparecencia de la parte

demandada a la audiencia de ley, consistente en tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, admite prueba en contrario.

Justificación: El derecho de audiencia consiste en ser oído y tener la oportunidad de ejercer una defensa previamente al acto privativo de la libertad, propiedad, posesiones o derechos, con la finalidad de salvaguardar el derecho de defensa de la persona antes de que alguna autoridad modifique en forma definitiva su esfera jurídica. El tercer párrafo del artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo establece que si el demandado no comparece a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones (por sí o a través de su representante legal), la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo. Dicha consecuencia no impide al demandado que, en la etapa de pruebas, ofrezca las que considere pertinentes para demostrar que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido, o que no son ciertos los hechos afirmados. Además, la Segunda Sala del Alto Tribunal sostuvo que la determinación de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo permite dar certeza jurídica a las partes sobre lo que implica incumplir con sus cargas y obligaciones procesales en juicio. En ese tenor, la sanción referida no impide a la demandada acudir a juicio, hacer valer sus defensas y ofrecer pruebas a fin de destruir esa presunción, ni le niega la oportunidad de impugnar el laudo que se dicte en el juicio.

DÉCIMO CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 642/2024. Ronnan Moisés Chablé Gallegos. 6 de febrero de 2025. Unanimidad de votos. Ponente: Ricardo Manuel Martínez Estrada. Secretaria: Marina de los Ángeles Amezcua Milán.

Undécima Época

Registro: 2030578

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Publicación: Viernes 20 de junio de 2025 10:26 horas

Materia(s): Laboral

Tesis: I.2o.T.35 L (11a.)

Discriminación laboral por origen nacional. Para determinar si un asunto se encuentra exento de agotar la conciliación prejudicial por ese motivo, el juzgador debe analizar los hechos narrados y las pruebas presentadas en la demanda.

Hechos: Una trabajadora demandó el pago de diversas prestaciones derivadas de un despido injustificado, argumentando que había sido víctima de discriminación por ser extranjera. El tribunal laboral la requirió para que acreditara haber agotado el procedimiento de conciliación prejudicial sin que lo hubiera hecho. El tribunal, entonces, determinó no admitir la demanda, ordenó su remisión al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y el archivo del asunto como totalmente concluido, pues sostuvo que la accionante no se encontraba en los supuestos de excepción establecidos en el artículo 685 Ter, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que en los asuntos donde se alega discriminación laboral por origen nacional, para determinar si se encuentran exentos de agotar la conciliación prejudicial por ese

motivo, la persona juzgadora debe analizar los hechos narrados y las pruebas presentadas en la demanda.

Justificación: La intención del legislador es clara al establecer, en la fracción I del artículo 685 Ter de la Ley Federal del Trabajo, la excepción a la instancia conciliatoria en casos de conflictos relacionados, entre otros, con la discriminación en el empleo, ya que por la naturaleza de esos conflictos se requiere de una tutela especial para proteger derechos fundamentales. Esta tutela está ordenada por el último párrafo del artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como por los tratados e instrumentos internacionales que integran nuestra Constitución. Dichas disposiciones prohíben toda discriminación motivada, entre otras razones, por el origen nacional. En consecuencia, todas las autoridades mexicanas, dentro de sus respectivas competencias, deben impedir incurrir o aceptar conductas discriminatorias. No importa si el artículo mencionado no contempla explícitamente el origen nacional como rubro prohibido de discriminación en el empleo, pues incluye el rubro "condición social". Entonces, debe recurrirse, como criterio obligatorio, a lo decidido por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en el caso Atala Riffo y Niñas Vs. Chile, en el cual se estableció que la discriminación es cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en cualquier factor social que implique marginación o desventaja –lo que ciertamente incluye el original nacional–, cuyo objetivo o consecuencia sea anular menoscabar el reconocimiento, disfrute o ejercicio en condiciones de igualdad de los derechos humanos y libertades fundamentales.

Por tanto, en la aplicación del artículo 685 Ter, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, la persona juzgadora debe determinar si efectivamente se trata de un conflicto relacionado con discriminación por los motivos de embarazo, sexo,

orientación sexual, raza, religión, origen étnico, condición social, acoso u hostigamiento sexual, y debe incluir en la interpretación de la expresión "condición social" cualquier factor que suponga marginación social, económica o política. Cuando realice la ponderación necesaria para verificar si se actualiza ese supuesto de excepción, se basará en el contenido de la demanda y en las pruebas que la acompañen, sin que ello implique prejuzgar sobre los hechos relatados.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 3/2024. 15 de agosto de 2024. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Villalpando Bravo. Secretaria: Alejandra Berenice Tamayo Chacón.